ROND POING
Journal du Syndicat du personnel enseignant du Collège de Sherbrooke
Volume 16, numéro 3
Le lundi 9 décembre 1991

La négociation:

une amorce

La négociation repart. Les prochains mois seront occupés à la formulation de la demande syndicale.

À surveiller, le mode d'emploi pour les assurances collectives sur les personnes (maladie-vie).

Un repos bien mérité pour une rentrée syndicalement active.

La rédaction

Sommaire

Éditorial 2
Une première immersion FNEEQ..... 3
Entrevue 4
Chroniques:
-vie départementale 7
-délégué syndical 9
-mécanique de la tâche 10
-précaires 12
-premier CADES 13
Joyeux Noël 14

La toile de fond des négociations

Les négociations repartent cette fois sur un fond de changements, de grand changement. Le cégep doit s'adapter aux mutations profondes de la société. C'est essentiel à sa «compétitivité».

Les mots clés de cette restructuration

Ce grand changement réfère à toute une stratégie dont on voit déjà percer les plus beaux fleurons: la cote Z améliorée et plus fine, la cote collège, le rangement des collèges, les examens nationaux, la formation haut de gamme, bas de gamme, les palmarès[1], la course aux inscriptions-cours (notre système juste à temps), l'évaluation des performances qui prévoit le temps de réglage des opérations, l'excellence, la compétence, la rapidité...

Une nouvelle éthique du travail

Cette sémantique s'inspire des approches modernes de gestion dont les plus connues sont les cercles de qualité, la qualité totale[2], le comité de pilotage[3], le système tendu (ce qu'il faut faire au moment où il faut le faire).

Un plan qui a tout l'air d'opérer à la pièce

La Ministre Robillard annonce la transformation «profonde» du secteur professionnel des cégeps calquée exactement sur ce schéma. Deux régimes pédagogiques redécouperont le cégep: un général, un professionnel placé à l'heure de la segmentation du marché.

Dans ce contexte, la formation sur mesure prendra un essor considérable. On note déjà un glissement de la formation créditée vers la formation non créditée (sans diplôme), et immédiatement utilisable. Les étudiantes et les étudiants sur mesure deviennent clients, et les professeurs sur mesure sont les formateurs engagés à l'acte sans garantie d'emploi.

Réduire les coûts en éducation d'une façon moins directe, plus efficace

D'ores et déjà, c'est sur l'organisation du travail que portera le gros de l'effort de réduction des coûts. Les charnières pour ce qui nous concerne seront l'évaluation (entendre les indicateurs de performance), l'approche programme (entendre les déplacements de ressources), les programmes par compétences mesurables (entendre la réforme au professionnel) etc. La nouvelle mécanique tâche est de cet acabit (aucun gaspillage et récupération d'une session à l'autre des profs utilisés en trop).

La thèse du gros bons sens

Pour s'assurer la contribution des personnels au développement de toute cette transformation, on fait appel au gros bon sens quand ce n'est pas à l'enthousiasme. Tout le monde veut une meilleure qualité des services.

Et le gros bon sens veut aussi qu'on soit capable de répondre de nos actes au moment de les poser, de rendre compte de l'argent qu'on coûte.

Les contradictions patronales

Il y en a...malgré la qualité totale. La partie patronale ne pourra indéfiniment utiliser les efforts faits pour optimiser l'enseignement (l'approche programme est un exemple) en continuant de miner à sa base même les conditions de sa réalisation.

Coût 0 et en bas du coût 0.

Elle ne peut non plus continuer à chercher l'adhésion à la culture, la nouvelle culture ambiante tout en continuant de multiplier les emplois précaires. Elle ne peut parler d'adaptation continue sans formation continue. En ce moment, 1% de la masse salariale est alloué au perfectionnement. Or, les pays qui servent de modèles à la restructuration, le Japon et l'Allemagne, allouent jusqu'à 8% de leur masse salariale en coûts de perfectionnement. De même, les pays industriels avancés développent des congés-éducation pour permettre les mises à jour. Il est intéressant aussi de noter que la Suède qui ne sert pas de modèle et qui a un taux de chômage parmi les plus faibles maintient un **système d'éducation très distant de l'entreprise**. Les diplômés et diplômées de ce pays n'ont jamais vu une entreprise de leur vie; pourtant ils travaillent. Cela vient relativiser la nécessaire proximité éducation/entreprise

Quelles sont les implications pour nous?

Jusqu'au 6 février 92, les discussions se tiendront en nos rangs pour nommer les situations, les besoins, les problèmes. Nous ne prendrons pas de vote... allons recueillir les informations. À partir du mois de février,

toutes ces données seront traduites en cahier de propositions pour le dépôt prévu en avril 92. Les 31 syndicats des Collèges de la FNEEQ où nous sommes font la même démarche.

Également, un contre-palmarès est en préparation pour mettre à l'avant-scène les caractéristiques du réseau, son originalité, sa vie, sa vitalité collective. Et ses profils de formation en complémentarité. Une campagne de presse lancera ce palmarès national et en région

Quant à la qualité totale...

Une personne satisfaite en vaut deux, soit! Paraît-il que c'est encore plus important pour un travail intellectuel. Il faudra faire échec aux formules superficielles d'intéressement du personnel et proposer les formules structurelles en support à la qualité réelle. Le défi est là...

Hélène Dion.

1. La revue *Actualités* publiera un nouveau palmarès l'hiver prochain basé sur des indicateurs scientifiques de performance.
2. La qualité totale se définit comme un ensemble de méthodes organisées en stratégies globales qui cherchent à obtenir un meilleur rendement au meilleur coût.
3. Comité de pilotage: Comité d'amélioration de la qualité totale.

Une première immersion FNEEQ:

un conseil fédéral tenu les 28, 29 et 30 novembre

Ont participé à cette instance: Denis Lamoureux, Thérèse Létourneau, Hélène Dion.

Nous avons connu notre bain d'instance FNEEQ les 28, 29 et 30 novembre. Un menu consistant.

La FNEEQ se prépare à écrire l'histoire du syndicalisme au collégial. Deux conférenciers qui étaient à l'origine du SPE, du SPEQ (les philosophes, les techniciens) d'avant les cégeps ont fait la première tranche d'histoire. La prochaine tranche est prévue en janvier. Des cagoules sur la tête (c'était l'époque Duplessis), ils ont construit les bases du syndicalisme collégial. Beaucoup d'audace, d'originalité, une coexistence qui a fait des petits. Les techniciens pensent et les philosophes agissent! Un livre sera lancé au congrès FNEEQ.

Nous reparlerons des travaux sur la précarité, le vieillissement à l'occasion du Colloque qui aura lieu en mars. Un événement.

Les nouvelles des autres luttes syndicales ouvrent les yeux sur les grands plans de la réorganisation du travail. Le cégep n'est pas un vase clos.

Un premier contact FNEEQ très prometteur - une organisation vivante - des débats animés - des dossiers chauds et documentés.

Le regroupement cégeps pour la négo tiendra sa réunion les 6 et 7 décembre. Nous y serons.

On nous a réservé un accueil chaleureux. Un dépaysement pour nous, mais dans le bons sens du mot. En passant, les cégeps FNEEQ ont une Commission pédagogique prévue à la convention. De quoi s'inspirer.

Hélène Dion.

La prochaine négo: une opération délicate et importante

Trois enseignants, Pierre Lefaivre (Physique), Jean-Pierre Walsh (Philosophie) et Benoît Giroux (Psychologie) amorcent une première discussion sur les négociations qui s'engageront en 1992. L'opération sera délicate et importante, selon eux. Avant d'identifier les orientations de notre demande syndicale, l'échange s'engage sur la conjoncture à la veille du début des négociations.

La conjoncture à la veille des négos

Pour Jean-Pierre Walsh, il est difficile de cerner la conjoncture actuelle et celle des prochains mois. Plusieurs situations bougent en même temps au Québec, au Canada, de même que dans le réseau collégial et dans notre propre cégep.

Ainsi, Pierre Lefaivre note la situation déficitaire du Québec, et la nouvelle des derniers jours qui porte le déficit du budget québécois à tout près de 4 milliards. Le contexte n'est pas ouvert à des demandes coûteuses.

Benoît Giroux rappelle à son tour les fermetures d'usine, les mises à pied, les conditions de travail précaires d'un nombre grandissant de travailleurs et de travailleuses, de même que le niveau élevé de chômage. L'image des profs de cégep à 40 000 $ de salaire avec deux mois de vacances par année sera facile à ramener: «on sait qu'on n'aura pas grand chose dans cette négo».

Jean-Pierre Walsh ajoute à ce portrait les revendications actuelles du secteur privé de l'enseignement, et particulièrement au niveau collégial. Le secteur privé demande plus de financement; il essaie de démontrer qu'il ne reçoit pas le pourcentage de financement qui correspond à la portion de la clientèle étudiante qui fréquente ses établissements. «Ce lobby exercera de l'influence dans le portrait général de la négociation». Cependant, cette négo risque comme toutes les autres d'influencer l'enseignement: il faut être là et suivre de près. Finalement, Pierre Lefaivre se demande de quel côté la partie patronale va nous attaquer cette fois. La connaissance des objectifs patronaux éclairera aussi notre position.

Du côté syndical, deux considérations sont ajoutées à cet échange sur la conjoncture. Elles sont signalées par Pierre Lefaivre. Une négociation nationale se mène en coordination entre les groupes syndicaux et à travers les centrales; nos demandes devront s'inscrire dans le mouvement. De plus, comme à chaque début de négo, il n'y a pas d'excitation chez les membres de se relancer dans le processus de négociation; certains pensent qu'on pourrait prolonger les conditions actuelles; on serait au moins assuré de ne pas reculer.

Jean-Pierre Walsh conclut cette section sur la conjoncture en notant l'importance de bien analyser la situation, la conjoncture avant de définir nos demandes. Il suggère la question suivante pour clarifier notre orientation «quel est l'impact des cégeps sur la formation des étudiants et des étudiantes? Quelles conditions ont besoin d'être modifiées, améliorées pour assurer une meilleure formation, une formation de qualité qui correspond aux besoins des années 90?»

Oui, il faut définir les conditions d'un enseignement collégial de qualité, réplique Benoît Giroux; notre problème sera de confronter cette orientation aux objectifs comptables du gouvernement.

Pour un enseignement collégial de qualité

Avant de parler de qualité de l'enseignement collégial, les trois profs insistent sur des conditions minimales qui manquent actuellement, qui sont même fatigantes à supporter.

Des conditions de base essentielles

Ainsi, Pierre Lefaivre note qu'on fonctionne au minimum avec les budgets disponibles dans les départements. Lorsque la fin de l'année scolaire approche et que les budgets sont pratiquement défoncés, il faut se battre et faire des demandes spéciales pour avoir du papier, de la photocopie, de la polycopie ou un tableau. Ces instruments de travail de base doivent être disponibles.

De son côté, Benoît Giroux signale les ressources trop limitées pour les personnels techniques et professionnels. On fonctionne avec des API qui sont débordés et avec un psychologue qui n'est même pas à plein temps au Cégep. Il faudrait améliorer ces minimums essentiels.

Par la suite, la discussion s'engage sur la vie départementale, l'emploi, les salaires, la retraite et la tâche.

La vie départementale

Les trois interviewés sont unanimes pour que la prochaine convention comporte des éléments d'amélioration de la vie départementale, afin d'assurer une plus grande qualité de la formation.

Pour Benoît Giroux, le Cégep doit favoriser la disponibilité des profs auprès des étudiantes et étudiants et leur implication dans les comités départementaux et inter-départementaux. Les horaires des profs et des étudiants doivent être fabriqués pour faciliter les rencontres entre profs et avec les étudiants. De même, les profs doivent avoir du temps prévu à leur tâche pour encadrer les étudiants et pour participer aux rencontres de programmes. De plus, les conditions matérielles doivent prévoir des bureaux, salles de rencontres, machines informatiques, bref le matériel de base.

Enfin, les profs ont à rediscuter entre eux pour se partager équitablement les tâches reliées à l'encadrement et aux divers comités de programmes. L'implication des profs dans les départements est essentielle à la qualité de l'enseignement; la future convention doit favoriser concrètement cette amélioraton jugée nécessaire.

L'emploi

Assurer un emploi aux professeures et professeurs qui arrivent au Cégep et qui développent leurs expériences pédagogiques et leurs connaissances est un moyen efficace d'améliorer la qualité de l'enseignement. Cet énoncé ne fait aucun doute pour les trois interviewés. Cet objectif peut être atteint de différentes façons.

Pour Benoît Giroux, la reconnaissance de la permanence après quelques années d'emploi, deux ou trois, est un moyen formel sûr. Pour Benoît, l'amélioration générale de la tâche en augmentant le nombre de profs ou en diminuant le NEJ et le NEJK peut conduire à cet objectif. Pour Pierre Lefaivre, une meilleure accessibilité à la retraite s'ajoute comme condition concrète à l'amélioration de l'emploi des précaires. Pour Benoît Giroux, l'amélioration des conditions qui accompagnent les divers modes de congé des profs et plus particulièrement le cumul de l'ancienneté durant ces périodes de congé pourrait assurer une amélioration de l'emploi des précaires. Sur ce dernier point, Pierre Lefaivre exprime des réserves.

Enfin, Benoît Giroux relève le problème causé par le bumping de profs mis en disponibilité en provenance d'autres cégeps. Benoît souhaite une formule plus équitable qui permettrait au moins au prof qui perd son emploi dans cette opération de bumping de trouver l'équivalent de l'emploi que ce prof avait dans son cégep d'origine.

Les salaires et la retraite

Jean-Pierre Walsh souligne l'intérêt soulevé par les travaux de notre comité local de la retraite: «ces travaux vont nous aider à bien situer nos demandes face à la retraite et au salaire».

De son côté, Pierre Lefaivre reconnaît l'intérêt du dossier de la retraite, mais il ne souhaite pas que cette question devienne la grande priorité de la prochaine négo. Les coûts des correctifs qui s'imposent risquent de limiter les solutions aux autres problèmes quotidiens que nous connaissons.

Pour Pierre Lefaivre et Benoît Giroux, il faut faciliter l'accès à la retraite, particulièrement en permettant une entrée progressive à la retraite. Plusieurs professeurs sont agacés par la règle de la moyenne de salaire des cinq dernières années d'emploi. Une sortie progressive serait mieux adaptée à la situation de plusieurs enseignantes et enseignants qui sont malades ou fatigués dans leurs dernières années d'emploi.

La question des salaires soulève une discussion. Pierre Lefaivre souhaite un gel du salaire au haut de l'échelle (les 35 000 $ et plus) et une augmentation de 10% plus l'IPC pour ceux qui sont au bas de l'échelle. Selon Pierre, les augmentations uniformes ne font qu'accroître les écarts entre nous.

Benoît Giroux se rappelle le coup de 1983 où on devait se serrer la ceinture pour les moins nantis... ce qui ne s'est pas produit... au contraire. Le nivelage salarial entre nous est correct, mais il faudrait l'appliquer largement au Québec pour qu'il ait notre appui.

La tâche

La dernière question abordée est celle de la tâche. Les premiers propos nous permettent de rappeler les nombreuses dimensions de l'enseignement. Benoît Giroux apporte l'exemple d'une émission de télévision d'une demi-heure qui a exigé plusieurs semaines de travail de toute une équipe. Une heure de cours, de laboratoire ou de stage peu être comparée à cette émission de télé.

Une heure de prestation exige de la recherche, de la préparation d'instruments pédagogiques et disciplinaires, du perfectionnement et, de plus en plus avec les modifications de programmes, du travail de concertation entre enseignants et enseignantes.

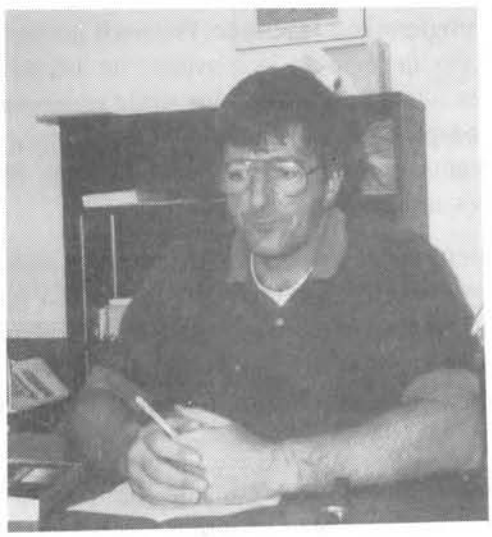
Notre demande sur la tâche, si elle veut contribuer à l'amélioration de la qualité de l'enseignement, doit tenir compte de ces dimensions réelles du travail d'enseignement.

Au minimum, pour Pierre Lefaivre, il ne faut pas que notre tâche se détériore. Cependant, nous ne devons pas figer notre demande dans des normes quantitatives comme à la dernière négo ou on demandait 2 000 profs de plus dans le réseau et plus tard, 1 000. Il faut plutôt y aller avec des principes et négocier.

Finalement, pour Pierre Lefaivre, la négociation du dossier de la tâche devrait permettre de clarifier la question des allocations supplémentaires qui sont utilisées à la pièce pour des projets. Ces allocations sont des sources de patronage, de tiraillage; elles ne sont pas des ressources collectives.

Ce premier échange sur la négo a été jugé fort utile et très stimulant pour les interviewés et l'intervieweur. Il y a encore place à l'échange et à la discussion. Les prochains mois devraient nous permettre d'avancer sur cette question entre nous à Sherbrooke, au niveau national entre les divers groupes syndicaux concernés et avec la partie patronale et gouvernementale. C'est à suivre et à investir, car chaque négo contribue à sa manière à améliorer ou à détériorer la qualité de l'enseignement collégial.

Denis Lamoureux.



Une équipe multidisciplinaire en évolution: Éducation spécialisée

Douze professeurs forment l'équipe du Département de techniques d'éducation spécialisée. Sept d'entre eux ont une formation en psycho-éducation et les cinq autres proviennent d'autres disciplines, soit le Service social, la Psychologie, les Communications, les Arts et l'Éducation physique. La moitié des enseignantes et enseignants ont étudié à l'Université de Sherbrooke, quatre à l'Université de Montréal et deux en France.

Le programme

Le programme de formation s'étale sur trois ans; il comporte des cours et des stages. La première année est centrée sur l'étudiant, sur la découverte de soi et sur son adaptation à la vie collégiale; un premier stage de 5hres/semaine durant une session sensibilise les étudiants et les étudiantes à l'Éducation spécialisée. La deuxième année développe les théories et les techniques spécifiques à la profession; un stage de 20 jours échelonné sur les deux sessions permet aux étudiants de s'impliquer dans les milieux de travail. La troisième année favorise l'approfondissement et la synthèse des connaissances et des habilités; le stage d'une session à plein temps place les étudiants en situation de travail au même titre que les professionnels. Les étudiants identifient leurs choix de stages et le Département tente de combler ces demandes. Plusieurs stages se tiennent à l'extérieur de l'Estrie, particulièrement dans les villes d'origine des étudiants. Le Département a aussi expérimenté un stage en Europe et il souhaite continuer d'offrir cette possibilité.

Le Département d'éducation spécialisée reçoit environ deux cents demandes d'admission par année et il accepte quatre-vingt-dix étudiants et étudiantes. La sélection est faite à partir des cotes du SRAM et d'un test de personnalité. Quatre-vingt-dix pour cent des personnes admises sont des filles et 10% des garçons; la grande majorité est constituée d'étudiantes et d'étudiants du secondaire et quelques personnes font leur retour aux études.

Le fonctionnement

Le Département tient des réunions régulières aux quinze jours. Les ordres du jour et procès-verbaux sont formellement consignés. Les tâches de coordination sont partagées. Un prof s'occupe du Département et deux des stages. Le Département entretient des relations constantes avec les étudiants et avec leur association. De plus, des rencontres annuelles permettent au Département de discuter avec les organismes des stages.

L'équipe est dynamique et pleine de projets. Elle essaie de suivre et de devancer les développements disciplinaires et pédagogiques.

Des projets

Le Département est heureux de vivre depuis septembre dans des bureaux réaménagés et regroupés. Un relevé des vidéos disponibles et intéressants pour l'enseignement de l'éducation spécialisée est en cours. Le processus de sélection est ré-évalué cette année. Deux études de faisabilité sont réalisées, une sur les stages en Europe et l'autre au sujet des stages coopératifs. Enfin, cinq profs ont été impliqués dans le projet de recherche du Collège sur l'encadrement des étudiants et étudiantes en difficulté.

Denis Lamoureux,
suite à une entrevue avec Luc Tremblay.

En Psychologie: on vit une transition

Quatorze profs constituent l'équipe départementale de psychologie. Huit femmes et six hommes. La majorité a étudié à l'Université de Sherbrooke, deux à l'Université Laval et un à l'Université de Montréal. Tous les profs ont une maîtrise et un a complété son doctorat.

Le Département de psychologie dispense d'abord un grand nombre de cours en sciences humaines. Un continuum de trois cours est offert à ces étudiantes et étudiants et, à titre d'exemple, un de ces cours de base est répété vingt-cinq fois. Quelques cours de service sont aussi offerts aux départements de techniques humaines. Enfin, deux cours complémentaires s'ajoutent à cet ensemble.

Le département

Récemment, le Département a révisé l'ensemble de ses politiques et il a formalisé le tout dans un cahier «bleu». Les principales politiques concernent les plans de cours, l'évaluation, la sélection, les plaintes et le français.

Une personne assure la coordination du département et quelques comités ad hoc sont formés sur la base des besoins et selon les intérêts des enseignantes et des enseignants.

Le Département vit une période de transition actuellement. Ces dernières années, l'équipe professorale a investi beaucoup d'énergies dans le travail d'équipe; de plus, plusieurs profs ont participé, l'année dernière, aux divers comités reliés au nouveau programme des sciences humaines. Après cette période de grands investissements, les profs révisent leur implication au département et au Cégep. Ces nombreux engagements empiètent sur le temps nécessaire au renouvellement pédagogique et disciplinaire.

D'ailleurs, une journée de réflexion à ce sujet est planifiée au début de la session d'hiver.

Les projets

Le Département a organisé une conférence sur la violence conjugale à la première session; un autre thème sera déterminé pour la deuxième session. Quelques profs se perfectionnent actuellement dans diverses approches en psychologie. D'autres enseignantes et enseignants sont engagés dans des travaux de recherche et de publication.

Denis Lamoureux,
suite à une entrevue avec Jean-Guy Chartier.

Rond Poing, journal officiel du Syndicat du personnel enseignant du Collège de Sherbrooke, paraît quand on a le temps. Les textes doivent parvenir au local du Syndicat, 2-54-180, dès que vous pouvez avant la date de parution.
Responsables: Marie-Reine Bégin, Denis Lamoureux.
Secrétariat: Marthe Brousseau.
Mise en page assistée par ordinateur: Luc Loignon, *Infographe.*
Imprimé aux Presses étudiantes du Cégep de Sherbrooke.
Toute reproduction autorisée en mentionnant la source.
Dépôt légal, Bibliothèque nationale du Québec.

Délégué syndical

Adieu

On m'a demandé d'écrire un petit mot pour annoncer mon départ de l'Exécutif syndical à compter de janvier 1992. D'abord, faire mourir dans l'oeuf immédiatement toutes rumeurs; je quitte pour des raisons strictement personnelles et non pas pour des raisons de fonctionnement ou de conflit à l'exécutif. Au contraire, malgré le travail exigeant que demande une présence à l'Exécutif, je vais m'ennuyer énormément de mes partenaires avec qui j'ai beaucoup apprécié travailler. Je crois laisser au poste de délégué syndical, que j'occupe depuis quatre ans et demie, un héritage solide et des dossiers clairs pour celle qui me remplacera, Marie-Reine Bégin. Merci à tous mes collaborateurs et à toutes mes collaboratrices des cinq dernières années et je ne vous dis pas adieu, mais à bientôt!

Rémy Bergeron,
délégué syndical.

Assurances

Il nous semble important de rappeler encore une fois les conditions qui s'appliquent et qui s'appliqueront pour les membres au niveau des régimes d'assurances.

Premièrement, pour les membres à l'emploi du Collège, toutes les réclamations doivent être acheminées, comme auparavant, à la Mutuelle SSQ. Notre contrat avec cette compagnie a effet jusqu'à la signature d'une nouvelle convention. Donc, jusqu'à ce moment, nous sommes toujours couverts par la SSQ. Après cette date, nous transférerons notre régime pour nous intégrer avec le régime de la FNEEQ le cas échéant. Nous aviserons. Il n'y a aucun vide et les nouvelles retraitées et nouveaux retraités de notre groupe (qui ne sont plus couverts par l'assurance de l'AREQ) sont immédiatement couverts par le régime FNEEQ qui comportent certaines bonifications dont le remboursement des médicaments à 100%. Ils et elles ne perdent rien au change.

Rémy Bergeron.

Attention... Attention...

La période de mise à jour individuelle des régimes d'assurances collectives sur les personnes se déroule jusqu'au 31 janvier 1992.

Vous recevrez le mode d'emploi dans votre casier.

Jusqu'à la signature de la prochaine convention, nous demeurons à la SSQ comme groupe. Il faut donc faire les adaptations.

Si vous ne voulez pas de changements et que vous êtes couverts pour l'assurance-salaire longue durée, vous n'avez rien à compléter.

Le Bureau syndical.

La mécanique de la tâche

Plusieurs questions ont été soulevées au dernier CADES sur le nouveau mode de répartition des ressources de la convention. Nous allons tenter, ici, de clarifier certains points:

1. Historique
Auparavant (avant l'année scolaire 1991-1992), le mode d'allocation des ressources était inclus dans la convention et immuable. De plus, le gouvernement assurait au Collège, en avril de l'année précédente, une garantie de ressources pour l'année suivante basée sur un ratio prof/élèves. Cette norme variait d'un collège à l'autre et d'une année à l'autre en fonction de la clientèle réelle de l'année précédente (norme moyenne provinciale égale à 14.2 étudiants/prof), mais on gardait une norme provinciale moyenne. C'est ce qu'on appelait le cadenas de la norme réseau ou norme nationale.

2. La nouvelle mécanique
À présent, le mode d'allocation n'est plus conventionné (plus de norme de 14.2). C'est le Conseil du trésor (!!!) qui fournit le mode de calcul à chaque année au Collège et au Syndicat. La seule garantie conventionnée est un engagement moral du Ministre de l'enseignement supérieur de l'époque à l'effet que le mode de calcul n'aura pas pour effet d'augmenter la tâche des enseignants et des enseignantes. Cette garantie annexée à la convention n'est pas «grieffable» en cas de transgression.

De plus, ce mode de calcul doit être basé sur le nombre d'inscriptions aux cours du Collège, et non plus sur le nombre d'étudiantes et d'étudiants à temps complet (E.T.C.), concept qui n'existe plus dans les règles d'attribution. Auparavant, un étudiant inscrit à quatre cours avait le statut de temps complet et générait comme s'il avait été inscrit à sept cours.

3. Son application en 1991-1992
L'année 1991-1992 est la première année d'implantation de ce mode d'attribution. Le mode de calcul utilisé est basé directement sur la tâche du professeur, d'après son calcul de C.I. (charge individuelle) en considérant le scénario économique.

Ainsi, on calcule, pour un cours donné, la C.I. correspondant à la préparation (HP), la prestation et l'encadrement (HC, PES, NES). Cette C.I. est divisée par une charge individuelle moyenne de 37.92, valeur **conventionnée**. Ceci donne alors l'allocation à 100% pour ce cours, le P-100.

Ce calcul est fait, bien sûr, de façon économique, c'est-à-dire qu'on prévoit le nombre minimum de préparations.

Exemple: la formule prévoit que pour un cours de comptabilité dispensé à cinq groupes à raison de trois heures/semaine, on calcule une seule préparation .

Cependant, on sait bien que certaines contraintes ou encore des choix pédagogiques peuvent faire en sorte que deux professeurs se partageront le cours d'où, en pratique, deux préparations.

L'élément important de la nouvelle mécanique, c'est que le nombre d'étudiants inscrits joue, ici, un rôle primordial. On doit l'évaluer précisément en avril pour septembre et en novembre pour janvier, au moment de la répartition des tâches.

Si on calcule cinq groupes de comptabilité comme dans l'exemple précédent, mais que les inscriptions réelles au 20 septembre ne génèrent que quatre groupes, il y a eu allocation «exagérée» pour ce cours.

Comme le gouvernement n'alloue que sur le réel, on devra corriger ce surplus la session d'après ou l'année suivante par une ponction sur l'allocation que devrait obtenir le département. C'est comme si on désengageait après coup.
Exemple: l'allocation du département X prévoit, en mai, 11.5 professeurs. Le calcul réel au 20 septembre prévoit 10.8 professeurs.

Si la prévision pour la session d'hiver est de 12.4 professeurs au P-100 en répartition économique, le Collège procédera à une ponction de 0.7 professeurs (11.5-10.8) sur cette allocation et n'allouera pour l'hiver que 11.7 professeurs.

Donc, les inscriptions du 20 septembre et du 15 février sont importantes; on ne garantit pas les ressources de l'hiver en fonction des inscriptions au 20 septembre. Ce sont les inscriptions au 25 février qui comptent (alors, la persistance des étudiants est importante plus que jamais maintenant). Peut-être est-ce devenue la façon gouvernementale de stimuler la persistance aux études?

Jusqu'à maintenant, on a parlé du P-100. Ce n'est pas toujours ce qui est effectivement alloué à un département. En effet, le Collège garde normalement une réserve d'allocation pour corriger les écarts éventuels au 20 septembre et au 20 février et pour ajuster l'allocation des départements en fonction du vécu. D'où une allocation variant de P-92 à P-113 d'un département à un autre, permettant un P moyen de 97% et un nombre d'heures de prestation moyen de 14.75 avec un écart type plus faible si on cite les résultats de l'allocation 1991-1992.

Voilà donc pour la mécanique tâche à saveur des années 90.

Ah! oui, j'oubliais. Un déficit d'utilisation des ressources est puisé à même les ressources de l'année suivante et un surplus est remis l'année suivante. D'où la prudence inhérente à la mécanique pour éviter les excès d'un côté ou de l'autre de l'équilibre très précaire de ces calculs.

Il s'agit là de la clause résiduelle qui joue dans les deux sens. Auparavant, si on nous allouait en trop, on n'était pas obligé de compenser par après comme c'est le cas maintenant.

4. L'effet de la mécanique

Cette mécanique collée aux inscriptions cours dont la photo au réel est prise la troisième semaine du début des cours, entraîne des déséquilibres entre les sessions. On connaît les fluctuations des inscriptions aux cours et ces fluctuations sont directement et immédiatement répercutées sur l'allocation, sur le niveau des ressources. On fait face à une gestion très parcimonieuse des ressources et surtout à une gestion anti-pédagogique. Imaginons que la classe se vide le 19 septembre, une joyeuse note à payer la session suivante.

Certains collèges ont compris qu'il fallait faire le plein des inscriptions aux cours et contenir ces inscriptions. Cela entraîne des vérifications tatillonnes et des mesures, des vérifications à l'inscription près.

À la prochaine négociation, il faudra resserrer cette mécanique. La norme réseau n'avait pas tous les torts. Et l'allocation des ressources basée sur le réel pourrait être intéressante dans la mesure où elle n'est pas devenue le moyen emberlificoté de réduire les ressources à l'enseignement.

Ouf! si vous êtes rendus au bout, la mécanique tâche n'a plus de secret pour vous...

Rémy Bergeron,
délégué syndical.

Bravo et merci

à la super équipe du Syndicat et ses acolytes pour l'organisation de la soirée de «l'Halloween animée 91»

L'ambiance créée par des décors d'une très grande originalité, par la musique animée et par le concours de costumes cocasses ont vite fait de nous entraîner au plaisir.

Derrière leurs déguisements les plus loufoques, j'ai apprécié retrouver l'esprit de fraternité, de solidarité et d'humour chez mes collègues de travail.

Joyeux sentiments me rappelant notre vague d'engagement et d'euphorie qui m'avaient auparavant charmée sur nos dernières lignes de piquetage.

C'est super de varier ces occasions pour renouer contact ou en créer de nouveaux avec les membres de la très belle et grande équipe collégiale.

À REVIVRE! Encore BRAVO!

Chantal Daneau, T.E.S.G.

Deux poids... deux mesures

Le *Rond Poing* du 22 octobre 1991 présentait la nouvelle chronique *Deux poids... deux mesures*; elle se poursuit toujours avec de nouveaux éclairages.

1. Êtes vous assuré-e-s? (article 5-5)
Oui.
Si vous êtes sur une charge de 70% et plus vous êtes assurés au même titre qu'un permanent. Dans ces cas-ci, le Collège paie 100% de sa contribution.

Si vous êtes sur une charge de moins de 70%, le Collège débourse seulement 50% de sa contribution; vous défrayez la balance (i.e. 50% de la contribution de l'employeur en plus de la vôtre).

L'enseignant chargé de cours n'a droit à aucune couverture d'assurance, donc il ne contribue pas.

2. Avez-vous droit aux congés des jours fériés? (art. 5-9)
Oui.
Durant la session, vous avez droit à titre de jours fériés, aux congés prévus pour les étudiantes et les étudiants au calendrier scolaire.

Évidemment, votre calcul salarial tient compte de ces congés.

3. Avez-vous droit à des congés spéciaux? (art.5-10)
Oui.
Les enseignantes et les enseignants à statut précaire ont droit à des congés spéciaux (congés pour décès - mariage - déménagement - cas de force majeure...) au même titre que les permanents.

Ces congés ne modifient en rien vos droits et avantages reliés à votre année d'enseignement, c'est-à-dire le cumul de votre ancienneté, votre priorité d'emploi, le calcul de votre expérience, etc.

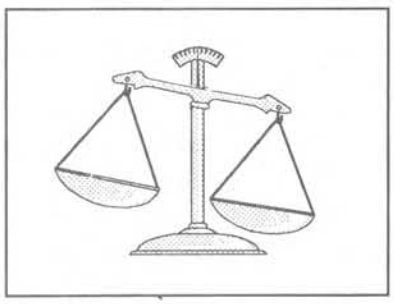
4. Avez-vous fait évaluer ou réévaluer votre scolarité? (art.6-3)
C'est votre droit.
Si vous poursuivez vos études dans une institution d'enseignement reconnue par le Ministère et que vous croyez avoir accumulé une (1) année supplémentaire de scolarité, vous pouvez alors faire une demande de révision de scolarité au bureau du personnel, soit au 1er septembre de l'année d'engagement en cours ou au début de la 14e période de la paye de l'année d'engagement en cours. Dans les deux cas vous devez fournir les documents requis (diplôme, relevé de notes, bulletins...) pour le 31 octobre ou le 31 mars de la même année.

5. Avez-vous droit à des payes de vacances? (art.8-2.)
Oui.
Les enseignantes et les enseignants à temps complet sur une année ont droit à deux (2) mois de vacances rémunérées pour autant qu'ils soient disponibles au sens de la convention collective pendant dix (10) mois.

Les enseignantes et les enseignants à temps partiels ont droit à titre de vacances rémunérées, à une partie des deux mois calculée au prorata de sa charge annuelle (clause 8-4.05).

Pour les chargés de cours, la règle est différente, les vacances sont déjà incluses dans le tarif horaire.

Une rencontre des précaires s'est tenue le jeudi 28 novembre. Une trentaine de professeurs sont venus échanger sur leurs préoccupations reliées à leur statut. Les prochaines négociations collectives sont très importantes car les enjeux sont majeurs.



Un premier CADES réussi

Le mardi 12 novembre, 25 enseignantes et enseignants provenant de quinze départements ont participé à la première réunion du CADES (Comité d'animation départementale et syndicale) de l'année 1991-1992.

Dans un premier temps, les participantes et participants se sont rappelés les buts du CADES, les règles de fonctionnement et les rôles des délégués.

Par la suite, les représentantes et représentants des départements ont présenté les principales questions et préoccupations actuelles des profs. Deux idées résument ces propos. D'abord, **la tâche d'enseignement prend de plus en plus de dimensions nouvelles reliées aux modifications dans les programmes pédagogiques** et entr'autres les concertations inter-départementales. Tout en souhaitant vivement ces améliorations, tous les départements impliqués reconnaissent le surplus de travail engendré par ces activités, le peu de disponibilité à cet effet et les difficultés de rencontres occasionnées par les problèmes d'horaires. La prochaine négociation nous permettra d'aborder cette question.

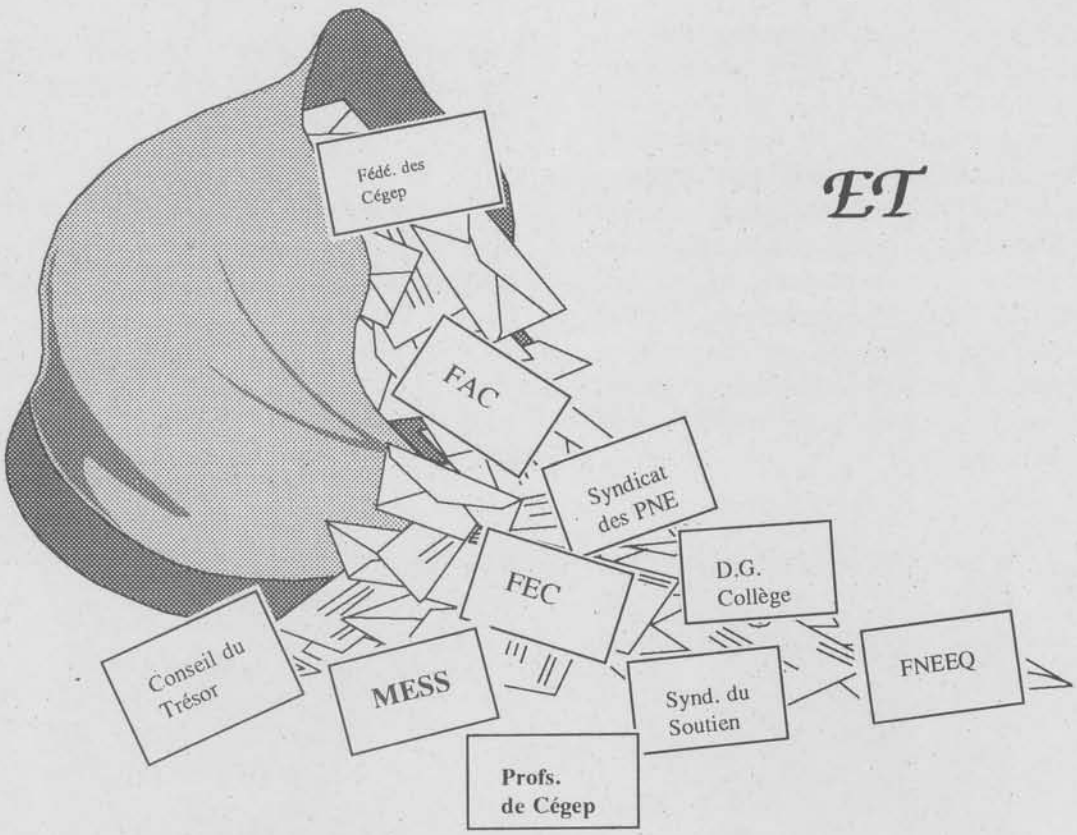
Deuxièmement, les délégués présents ont aussi soulevé le **grand nombre de consultations initiées par le Collège et les insatisfactions accumulées à ce niveau.** Ces consultations exigent du temps de préparation peu disponible; de plus, les décisions prises sont souvent éloignées des propos présentés par les départements. L'implication des profs et des départements dans ces consultations mérite d'être évaluée.

La dernière partie de la rencontre a été centrée sur l'entente de services que notre syndicat discute avec la FNEEQ. Plusieurs questions et interventions ont permis de clarifier le débat sur ce sujet.

Le CADES consacrera ses rencontres de l'an prochain à la **préparation de la négociation** et à **la participation des enseignantes et enseignants à la gestion du collège.**

Denis Lamoureux.

JOYEUX NOËL



ET

BONNE NÉGOCIATION!